

به نام خدا

جلسه آموزش مجازی دانشجویان دکترای روان شناسی

درس آسیب شناسی روانی

اردیبهشت ۱۳۹۹

دکتر اصغر آقایی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

موضوع جلسه: سوء استفاده روانی و ترور شخصیت

الف) سوء استفاده روانی چیست؟

PSYCHOLOGICAL ABUSE
(EMOTIONAL ABUSE)

Psychological abuse

Psychological abuse (**also referred to as psychological violence, emotional abuse or mental abuse**) is a form of abuse, characterized by a person subjecting, or exposing, another person to behavior that may result in psychological trauma, including anxiety, chronic depression, or post-traumatic stress disorder.

Psychological abuse

Such abuse is often associated with situations of power imbalance, such as abusive relationships, bullying, **gaslighting** and abuse in the workplace

سوء استفاده‌ی روان‌شناختی که با عناوین خشونت روان‌شناختی، سوء رفتار عاطفی و **سوء استفاده‌ی روانی** نیز شناخته می‌شود، به نوعی سوء استفاده گفته می‌شود که طی آن یک نفر (سوء استفاده کننده) با وارد

کردن آسیب های روانی به فردی دیگر (قربانی)، در او عوارضی نظیر اضطراب، افسردگی مزمن یا اختلال استرس پس از سانحه ایجاد می کند. سوء استفاده ی روانی معمولاً در شرایطی رخ می دهد که بین دو نفر تعادل قدرت وجود ندارد. مانند سوء استفاده در روابط بین فردی، قلدری و سوء استفاده در محل کار. بنابر تعریف، به آن دسته از خشونت های خانگی که به جای آثار جسمی عمدتاً آثار روانی دارند و اغلب تاثیرات منفی جبران ناپذیری بر زندگی فرد بر جای می گذارند، سوء استفاده ی روانی یا عاطفی گفته می شود. در سوء استفاده ی روانی فردی سعی بر متقاعد کردن فرد دیگری از طریق باورهای درست یا نادرست خود دارد و اغلب خود فرد از این سوء استفاده ی روانی بی خبر است و مجبور می شود نیازها و خواسته های فرد سوء استفاده گر را برآورده سازد. علاوه بر این فردی که دیگران را مورد سوء استفاده ی روانی قرار می دهد به طور ماهرانه ای قربانی خود را متقاعد می سازد که اگر زندگی خوبی ندارد و با حجمی از حس ناامیدی و وابستگی احاطه شده، به دلیل اشتباهات و خطاهای خودش است و بدین ترتیب فرد قربانی، خود را مسئول اتفاقات بدی می داند که برایش رخ می دهد. این روابط در میان زوج هایی که یکی از آنها روحیه ی سلطه جویی دارد و همچنین در محیط های کاری بیشتر مشاهده می شود. **سه الگوی کلی رفتار سوء استفاده ی روانی عبارت است از پرخاش گری، نادیده گرفتن فرد قربانی و تحقیر کردن او.** همچنین شرمنده ساختن، رفتارهای توهین آمیز و بی توجهی های مداوم داشتن، انتقادهای تند و غیر منطقی کردن، خودداری از برقراری ارتباط و نادیده گرفتن، حسادت های نامعقول روا داشتن و تمسخر کردن طرف مقابل به علاوه ی احمق و نادان جلوه دادن او از جمله دیگر روش های متداول در سوء استفاده ی روانی هستند.

روش های مقابله

مهم ترین نکته ای که باید در مواجهه با چنین سوءرفتارهایی به خاطر داشته باشید این است که در شکل گیری چنین رابطه ای فرد قربانی به هیچ وجه مقصر نیست، بلکه این گونه افراد سلطه گر مهارت این را دارند که به دیگران القا کنند که همیشه مقصر هستند و دلیل آزارهایی به دیگران روا می دارند نتیجه اشتباهات خودشان است. در واقع این افراد به خوبی می دانند که هر فردی نقاط ضعفی دارد و از این نقاط ضعف علیه آنان استفاده می کنند

باید بدانید که رفتار این افراد در عین حال که بیمارگونه است می تواند بسیار گیج کننده باشد. آن ها امکان دارد در مکان های عمومی و در کنار دیگران برخوردهای بهتری داشته باشند اما در روابط خصوصی تر بسیار متفاوت و آزاردهنده هستند.

ب) ترور شخصیت PERSONALITY TERROR

ترور گاهی فیزیکی و شامل از میان برداشتن خود شخص مورد نظر است که در مواردی محدود به قتل رقیب منجر می‌شود، ولی اغلب، ترور از نوع شخصیتی است. در ترور شخصیت، فرد آگاهانه و عامدانه با طرح و برنامه اقدام به کم رنگ کردن نقش طرف مقابل و نهایتاً حذف روانی و اجتماعی او می‌کند. بر این اساس، **ترور شخصیت عبارت است از:** رفتار همراه با اعمال قدرت و ایجاد ترس و وحشت و حذف روانی – اجتماعی فرد یا افراد دیگری که رقیب محسوب می‌شوند. افرادی که اقدام به ترور شخصیت می‌کنند، قادر به استفاده از روش‌های منطقی، قانونی و اخلاقی برای رسیدن به اهداف خود نیستند. شیوه‌های مختلفی برای ترور شخصیت وجود دارد که به فراخور موقعیت و ویژگی‌های شخصی، شخصیتی، شغلی و اجتماعی افراد ترور کننده و هدف ترور، متفاوت است. مثلاً تشویق دیگران برای اقدام بر علیه فرد مورد نظر، دادن پاداش و امتیاز به همه، جز فرد هدف ترور، تحقیر و کم ارزش جلوه دادن فرد مورد نظر با اجتناب از حضور در جلساتی که او در آن‌ها شرکت دارد، از طریق ممانعت از شرکت فرد در موقعیت‌ها و فرصت‌هایی که باعث محبوبیت وی می‌شود. در حضور شخص مورد نظر از دیگران تعریف و تمجید می‌شود ولی به خدمات فرد مورد ترور، اشاره ای نمی‌شود. هم‌چنین، با داشتن رفتار سرد با فرد مورد نظر و پشت سر او بدگویی کردن، سپردن مسئولیت و وظایف کم اهمیت به او برای ایجاد کم باری نقش در او و تولید حس خود کم بینی و حقارت که در نهایت، ممکن است فرد برای رهایی از این وضعیت کم باری نقش، برای همیشه آن محیط و صحنه‌ی رقابت را ترک کند.

روش دیگر ترور شخصیت، سپردن کارهای سخت و خسته کننده به فرد مورد نظر است؛ یعنی ایجاد گران باری نقش تا او نتواند از نظر توانمندی یا تعدد وظایف کاری، از عهده‌ی کار بر آمده و نزد دیگران ضعیف و ناکارآمد جلوه یابد. هم‌چنین، به خواسته‌ی فرد مورد نظر توجهی نکرده ولی همان خواسته را در مورد فردی دیگر اجابت کردن. حال اگر به بعضی از ویژگی‌های تروریست‌های شخصیت توجه کنیم، به آسانی می‌توانیم رگه‌های بیماری و دور بودن از معیارهای انسان سالم را در آن‌ها به خوبی مشاهده کنیم. مثلاً: الف) احساس کمبود در بعضی از خصوصیات شخصیتی خود مثل ظاهر، هوش، استعداد و

تحصیلات، مرتبه علمی یا شغلی ب) فقدان یا کمبود عزت نفس و اعتماد به نفس و احساس حقارت در خود و در نتیجه اقدام به تحقیر کردن دیگران پ) خشم و تنفر نسبت به دیگران به دلیل احساس حقارت ت) نداشتن مهارت های شناختی، هیجانی و رفتاری مقابله با ضعف های شخصی و شخصیتی ث) کمبود دانش و تخصص لازم مرتبط با وظیفه در زمینه های مورد نظر در مقایسه با کسی که او را رقیب می داند ج) نیاز به قدرت و اعمال قدرت برای جبران حقارت خویش چ) کم کاری ح) ناتوانی برای تصمیم گیری و اجرای تصمیم ها و حسادت نسبت به رقیبی که قادر است در موقعیت های مختلف تصمیم مناسب و مقتضی اتخاذ و به موقع عمل کند خ) به دلیل ترس از دست دادن موقعیت خود به واسطه ی حضور فردی که از نظر بسیاری ویژگی ها از او برتر و شایسته تر است.

بر این اساس، بسیار مشاهده می شود که مخصوصاً در محیط های کاری و شغلی، هرگاه فرد جدیدی برای استخدام و کار وارد محیط می شود، افراد با سابقه و قدیمی احساس خطر و نگرانی کرده و به شیوه های مختلف از جمله شیوه ی خودزنی یعنی بد جلوه دادن محیط کار و مزایا و امکانات رفاهی آن سعی در منصرف کردن شخص تازه وارد برای ماندن و استخدام شدن می کنند و یا با قرار دادن شرایط سخت و آزمون های ورودی و مصاحبه های گزینشی دشوار و وارد کردن ایرادهای عجیب و غریب و برطرف نشدن، او را حائز صلاحیت و توانمندی کار در آن محیط ندانسته و تا آمدن فردی دیگر و استخدامی دیگر نفسی آسوده می کشند.

آثار تخریبی ترور شخصیت در محیط کار



۱- تنزل روحیه اطرافیان و همکاران

۲- تشدید تضادهای گروهی

۳- رشد فساد اداری

۴- آموزش سرکوب و تحقیر دیگران

۵- کم کاری

۶- افزایش سوانح و حوادث در محیط کار

۷- افزایش مرخصی های استعلاجی

۸- افزایش میزان ترک شغل

۹- کاهش سطح بهره وری و تولید

۱۰- تشدید اختلافات بین فردی



شیوه های مقابله با ترور شخصیت در محیط کار

الف) تجزیه و تحلیل مشاغل مدیریتی و وظایف هریک از پست های خاص مدیریت

یعنی: این که هر پست چه وظایفی را باید انجام دهد و برای انجام هر وظیفه چه صفات و خصوصياتی لازم است

ب) انتخاب افراد براساس بررسی سوابق و عملکرد گذشته آنان. مصاحبه ارزش یابی و مشاهده افراد در محیط کار. انتخاب مدیران براساس ضابطه و نه رابطه.

پ) آموزش مدیریت و کارکنان (افراد بدون طی دوره های آموزشی موثر و تمرین بخش مخصوصا به پست های مدیریت منصوب نگردند).



شیوه های مقابله با ترور شخصیت در محیط کار

ت) پیروی از شیوه های ارزشیابی مدیران و پرورش توانایی های آنان

ث) تشکیل جلسات گروهی و مذاکره در سازمان و طرح مشکلات و تشویق کارکنان به ارائه مشکلات و طرح ها در حضور مدیران (ایجاد فضای روانی لازم، ارائه راه حل و رسیدن به راه حل ها) .

ج) سنجش افراد در موقعیت های کاری و ارائه این تفکر که فرد مدتی را به صورت آزمایشی به کار می پردازد.

چ) مبارزه با شیوه های ترور شخصیت و ایجاد زمینه برای طرح مشکلات بین فردی در حضور مدیریت .